

# Des faits commis hors du temps de travail sont-ils sanctionnables ?

## Réponse courte

En principe, le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne s'étend **pas au-delà du temps et du lieu de travail**. Les faits commis par le salarié dans sa vie privée ne sont en principe **pas sanctionnables**. Toutefois, des exceptions existent lorsque le comportement privé a un **lien direct avec le contrat de travail** ou cause un **trouble caractérisé** au sein de l'entreprise. Par exemple, des propos publics dénigrant l'employeur, une condamnation pénale incompatible avec les fonctions exercées ou une violation de l'obligation de **loyauté** peuvent justifier une sanction, y compris un licenciement pour faute grave (art. [L.124-10](#)).

## Définition

Les **faits commis hors du temps de travail** sont les comportements, actes ou propos d'un salarié intervenant en dehors de ses horaires de travail et du cadre professionnel. Leur faute grave est exceptionnelle et subordonnée à l'existence d'un lien avec l'activité professionnelle ou d'un trouble dans l'entreprise.

## Questions fréquentes

### Des propos tenus sur les réseaux sociaux peuvent-ils justifier une sanction ?

Oui, si les propos dénigrent publiquement l'employeur ou violent l'obligation de loyauté, ils peuvent justifier une sanction, y compris un licenciement pour faute grave. L'employeur doit démontrer le trouble objectif causé à l'entreprise.

### La jurisprudence luxembourgeoise est-elle stricte sur les faits extraprofessionnels ?

Oui, la jurisprudence est restrictive et exige un trouble objectif et caractérisé, non une simple gêne. Le salarié bénéficie de la protection de sa vie privée et le doute lui profite systématiquement dans l'appréciation.

### Mon employeur peut-il me sanctionner pour ma vie privée au Luxembourg ?

En principe non, le pouvoir disciplinaire ne s'étend pas au-delà du temps et du lieu de travail. Les faits de la vie privée ne sont sanctionnables que s'ils ont un lien direct avec le contrat ou causent un trouble caractérisé dans l'entreprise.

### Une condamnation pénale peut-elle justifier un licenciement au Luxembourg ?

Une condamnation pénale peut justifier un licenciement uniquement si elle est incompatible avec les fonctions exercées (ex. chauffeur condamné pour conduite en état d'ivresse). Le lien entre la condamnation et l'emploi doit être clairement caractérisé.

## Conditions d'exercice

La vie privée du salarié échappe au pouvoir disciplinaire sauf si un fait extraprofessionnel vient rejallir concrètement sur l'entreprise.

Condition	Détail
Lien avec le contrat	Le comportement doit avoir un rapport avec l'activité professionnelle
Trouble caractérisé	Les faits doivent causer un trouble objectif dans l'entreprise
Obligation de loyauté	La violation de la loyauté envers l'employeur peut être sanctionnée
Proportionnalité	La sanction doit être proportionnée à la gravité du trouble
Vie privée	Le droit au respect de la vie privée limite le pouvoir disciplinaire

## Modalités pratiques

L'exercice délicat consiste à établir noir sur blanc le lien entre le comportement privé et le trouble objectif causé à l'entreprise.

Étape	Détail
Constatation	Identifier les faits et leur lien avec l'entreprise
Évaluation du trouble	Mesurer l'impact objectif sur l'entreprise (clients, collègues, image)
Consultation juridique	Vérifier la licéité de la sanction avec un juriste
Entretien	Entendre le salarié sur les faits et leur lien professionnel
Décision	Sanctionner uniquement si le trouble est caractérisé et le lien établi

## Pratiques et recommandations

**Ne jamais** sanctionner des faits relevant exclusivement de la vie privée sans lien avec l'entreprise.

**Caractériser** précisément le trouble causé à l'entreprise par le comportement extraprofessionnel.

**Documenter** le lien entre les faits privés et l'activité professionnelle pour justifier la sanction.

**Respecter** le droit au respect de la vie privée du salarié dans l'investigation.

**Consulter** un juriste avant de sanctionner des faits commis en dehors du temps de travail. Cette question s'inscrit également dans le principe de proportionnalité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données

La jurisprudence luxembourgeoise est restrictive sur la sanction de faits extraprofessionnels. Le tribunal du travail exige un trouble objectif et caractérisé, non une simple gêne ou un désagrément. Le salarié bénéficie de la protection de sa vie privée et le doute lui profite.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.